

PROPOSIÇÕES DO ENCONTRO ESTADUAL DOS EMPREGADOS DA CAIXA DO RS 2026

Saúde Caixa

O Encontro Estadual dos Empregados da Caixa do Rio Grande do Sul, realizado no dia 30 de maio de 2026, reafirma que o Saúde Caixa não deve ser tratado apenas como despesa administrativa ou benefício assistencial. O plano é um verdadeiro instrumento de proteção social, pois valoriza o trabalho e o cuidado com a saúde de seus empregados e empregadas, sustentando a função pública da Caixa Econômica Federal — Banco executor de políticas públicas, comprometido com o atendimento de qualidade às necessidades da população brasileira. Os(as) participantes deste Encontro defendem a derrubada imediata do teto de 6,5% da folha de pagamento para a participação da Caixa no custeio do Saúde Caixa. Essa medida é essencial para garantir condições reais de retomada do modelo histórico de equilíbrio entre empresa e usuários, com aplicação efetiva da proporção 70/30. Entretanto, reconhece-se que a sustentabilidade do plano não depende apenas da recomposição do custeio patronal. É indispensável preservar o caráter solidário, mutualista, coletivo e intergeracional do Saúde Caixa — princípios fundamentais para sua continuidade e fortalecimento.

Nesse sentido, o Encontro defende que a sustentabilidade financeira do plano não pode se basear exclusivamente em aumento de mensalidades, transferência de custos aos usuários, redução da cobertura assistencial ou segmentação de participantes. Ela deve ocorrer por meio das seguintes propostas de resoluções:

Defesa estrutural do Saúde Caixa

Defesa do Saúde Caixa como direito de todos empregados e empregadas, inclusive na aposentadoria, com inclusão imediata dos empregados admitidos após 2018 neste direito.

Manutenção do GT Saúde Caixa e da negociação permanente sobre o plano.

Retirada do teto de 6,5% da folha que limita a participação da Caixa no custeio do plano, com o retorno da proporção 70/30.

Ampliação da participação da representação dos empregados nas discussões sobre a gestão do Saúde Caixa.

Manutenção dos princípios da solidariedade, mutualismo e pacto intergeracional.

Responsabilidade patronal efetiva no custeio e na gestão do plano.

Transparência financeira, administrativa e atuarial, onde a Caixa deverá apresentar semestralmente às entidades representativas dos trabalhadores

demonstrativos atuariais, financeiros e administrativos do Saúde Caixa, assegurando transparência e acompanhamento permanente da gestão do plano. Combate a práticas discriminatórias no atendimento.

A Caixa deverá criar política de preservação da base de participantes do Saúde Caixa, assegurando condições atrativas de ingresso e permanência, inclusive com mecanismos de retorno ao plano para quem saiu.

Não aumento das mensalidades.

Garantia de Rede Credenciada e Atendimento

A Caixa manterá editais de credenciamento ao Saúde Caixa, em todas as áreas e especialidades, permanentemente abertos e recebendo propostas de novas adesões, em todas as cidades do país.

A Caixa promoverá a ampliação da rede credenciada, especialmente em municípios sem cobertura adequada, garantindo a rede básica em todos os municípios.

Melhoria do atendimento em todos os canais do Saúde Caixa, inclusive no aplicativo, incluindo-se a possibilidade de credenciamento digital.

Realização e apresentação periódica da pesquisa de satisfação dos usuários.

A Caixa buscará convênios de reciprocidade junto às operadoras de saúde de empresas ou órgãos públicos, nacionais, estaduais e locais, a exemplo da Cassi, Cabergs e IPE (no RS), de forma a aumentar o acesso a rede credenciada em todo o país.

Apoio aos credenciados, com orientação e qualificação sobre fluxos e procedimentos, reduzindo descredenciamentos, glosas, atrasos em autorizações e riscos de passivo judicial, e a criação de política proativa de gestão e relacionamento com os credenciados.

Criação de Coletivos Estaduais/Regionais do Saúde Caixa

A ideia é indicar representantes locais para que esses sejam referências em levar as demandas de sua localidade do SC para as entidades que compõem o coletivo, levar para sua localidade os debates e as mobilizações organizadas pelas entidades. A ideia é dar corpo às mobilizações do SC, as entidades terem uma ciência maior das demandas locais dos usuários e, por fim, colocar o plano no centro da nossa organização de base.

Comissão Nacional Paritária de Acompanhamento – CUSC (Conselho de Usuários do Saúde Caixa), Comitês de Credenciamento e Descredenciamento Saúde Caixa (CONTRAF) e Caixa

Será instituído, juntamente aos conselheiros eleitos do CUSC, Comitês de Credenciamento e Descredenciamento Saúde Caixa (CONTRAF) e a Caixa, grupo paritário para monitorar, acompanhar, analisar, propor e implementar soluções para: autorizações negadas, tempo médio de atendimento, reclamações e qualidade da rede especializada.

Estrutura operacional do Saúde Caixa

Criação de Gerência específica, nas GIPES, para Gestão do Saúde Caixa.

Ampliação das GIPES para todos os estados e criação de REPES em cada uma das SRs (Superintendências Regionais).

Criação da Função de Assistente Regional do Saúde Caixa em cada uma das SEVs para apoio operacional relacionado ao atendimento do plano e rede credenciada.

Fortalecimento dos comitês regionais de credenciamento e descredenciamento, garantindo-se a existência de um comitê por SR e/ou base sindical.

Mais empregados dedicados ao Saúde Caixa

Ampliação das equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa. A Caixa ampliará o número de empregados dedicados ao Saúde Caixa para o mínimo de 1000 empregados, designando, ao menos, uma equipe de 5 empregados, por estado, dedicadas ao acompanhamento, relacionamento, gestão e ampliação da rede credenciada.

Atendimento a doenças raras e condições neurodivergentes

Atendimento Diferenciado para Doenças Raras e Condições do Neurodesenvolvimento: O Saúde Caixa assegurará tratamento diferenciado, prioritário e continuado aos dependentes e titulares diagnosticados com doenças raras, incluindo, mas não se limitando à Atrofia Muscular Espinhal (AME), bem como condições do neurodesenvolvimento, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), e/ou outras doenças raras:

§1º – Protocolo Especial de Atendimento: Será instituído protocolo específico para os casos abrangidos por esta cláusula, garantindo:

I – Análise prioritária de autorizações;

II – Redução de prazos de resposta;

III – Renovação automática de terapias continuadas mediante laudo médico atualizado;

IV – Dispensa de exigência reiterada de relatórios desnecessários;

V – Atendimento por equipe técnica especializada.

§2º – Terapias Multidisciplinares

O Saúde Caixa garantirá cobertura integral, sem limitação arbitrária de sessões, para terapias prescritas por profissional habilitado, incluindo, quando indicadas: Fisioterapia especializada; Terapia ocupacional; Fonoaudiologia; Psicologia; Neuropediatria ou neurologia; Terapias comportamentais; tratamentos de reabilitação motora.

Rede Credenciada Especializada – Doenças Raras e Neuro divergências

A Caixa deverá:

I – Ampliar e qualificar a rede credenciada especializada em doenças raras e neuro divergências;

II – Garantir atendimento no município de residência ou região de saúde próxima, e em último caso, quando comprovada a inexistência de profissional habilitado, dentro do estado de residência;

III – Autorizar reembolso integral quando inexistir prestador credenciado adequado de forma simplificada e continuada, com período mínimo de 6 meses de utilização;

IV – Estabelecer canal exclusivo para suporte a famílias em casos complexos.

Gestor de Caso

Nos casos de alta complexidade, será designado gestor de caso (case manager) para acompanhamento contínuo da família, facilitando: encaminhamentos, autorizações, agendamentos, interlocução com o plano até o final dos procedimentos e atendimentos relacionados ao caso.

Vedação a Interrupções Indevidas de Terapias Essenciais

É vedada a suspensão ou interrupção de terapias essenciais e contínuos sob justificativa exclusivamente administrativa.

Digitalização dos procedimentos, autorizações e validação pelo usuário

Todo o processo operacional do Saúde Caixa, incluindo solicitações, autorizações, execução, validação e acompanhamento de procedimentos, deverá ocorrer preferencialmente por meio digital.

§1º O sistema eletrônico deverá permitir, tanto para empregados quanto para prestadores credenciados:

I – Solicitação digital de procedimentos;

II – Envio eletrônico de documentos e laudos;

III – Acompanhamento em tempo real das autorizações;

IV – Consulta de procedimentos realizados;

V – Consulta de valores cobrados, valores pagos ao prestador e valores de coparticipação do empregado;

VI – Registro eletrônico de recursos, contestações e auditorias.

§2º A validação dos procedimentos pelo empregado substituirá a assinatura física de guias em papel, podendo ocorrer:

I – Por senha individual informada diretamente ao prestador;

II – Por autenticação digital no aplicativo ou sistema eletrônico do Saúde Caixa.

§3º O sistema deverá registrar em tempo real:

I – O procedimento realizado;

II – O prestador executante;

III – O valor apresentado para cobrança;

IV – O valor autorizado para pagamento pelo Saúde Caixa;

V – O valor correspondente à coparticipação do usuário, quando houver.

§4º A confirmação eletrônica do empregado será obrigatória e imediata para todos os procedimentos de baixa complexidade, preferencialmente no momento do atendimento ou imediatamente após sua realização.

§5º Para procedimentos de média e alta complexidade, internações, intervenções, procedimentos seriados de alto custo ou situações definidas em protocolo de auditoria do Saúde Caixa, a confirmação pelo empregado poderá ocorrer posteriormente, permanecendo o procedimento em estado pendente de validação pelo prazo de até 30 (trinta) dias.

§6º Durante o período de pendência, o empregado poderá:

I – Confirmar o procedimento;

II – Contestar total ou parcialmente a cobrança;

III – Solicitar auditoria ou revisão do atendimento registrado.

§7º Em caso de contestação pelo empregado, será assegurado ao prestador o direito de apresentação de documentação comprobatória da realização do procedimento, observados os princípios do contraditório administrativo e da transparência.

§8º O sistema deverá garantir rastreabilidade integral das operações, permitindo controle financeiro, auditoria e acompanhamento pelos usuários e pela Caixa.

§9º A Caixa garantirá proteção de dados pessoais e médicos dos usuários, observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

PLR Social Saúde Caixa

A Caixa distribuirá a PLR Social Saúde Caixa, além dos valores de PLR previstos no ACT PLR, equivalente a 2% do lucro líquido apurado nos exercícios do acordo vigente, para crédito no Fundo de Reserva do Saúde Caixa.

Autorização de Procedimentos

A Caixa autorizará procedimentos, materiais e medicamentos, prescritos por médico assistente, sem limitação etária, tanto mínima quanto máxima; desde que reconhecidos pela ANS.

A Caixa autorizará, e custeará, tratamento com cannabis medicinal, quando indicado por médico assistente.

Saúde e Condições de Trabalho

Reestruturação e Ampliação da área de pessoas

Retorno do Quadro das GIPES conforme estrutura anteriormente existente.

Reconhecimento de todo empregado autista como pessoa com deficiência para todos os fins.

Havendo conformidade entre o laudo caracterizador de deficiência apresentado pelo empregado e as exigências formais do MTE para o laudo caracterizador de autismo, o empregado deverá ser automaticamente reconhecido como PcD.

Explicação: Estão gestando uma forma de reconhecer o diagnóstico sem considerar a pessoa autista como PcD.

Concessão de adaptação razoável para a PcD que solicitar, mediante determinação médica, independentemente de anuência do gestor.

A adaptação razoável poderá incluir, mas não está limitada a: realocação do local ou unidade de trabalho, trabalho remoto, sala de isolamento, vedação de atendimento ao público ou permanência em local sensorialmente danoso, redução de jornada e outras adaptações não previstos expressamente neste item.

Inclusão, PCDs e cuidados especializados

Redução de jornada de 2h para pais, mães e responsáveis legais de PCDs, sem redução salarial,

Garantia de acompanhamento terapêutico multidisciplinar.

Reembolso integral de terapias especializadas quando inexistente rede credenciada.

Adequação individualizada de mobiliário, equipamentos e acessibilidade para PCDs nas unidades.

Enquadramento PcD, Respeito aos Laudos e Revisão Pericial

Reconhecimento imediato e incondicional de laudos de TEA: enquadramento PcD automático e compulsório a partir da apresentação de laudo emitido por especialistas externos, encerrando a prática ilegal das perícias internas da Caixa que reconhecem o diagnóstico, mas negam o enquadramento da pessoa autista como PcD, em violação à Lei nº 12.764/2012.

Revisão de negativas passadas: análise imediata de todos os processos periciais dos últimos 24 meses que negaram a condição de PcD a empregados e empregadas autistas, com retificação e aplicação de direitos retroativos.

Acesso equânime e célere: desburocratização dos canais de solicitação de acessibilidade e enquadramento, eliminando entraves administrativos que transformam o exercício de um direito em tormento institucional.

Adaptações razoáveis e Condições de Trabalho

Adaptações ambientais obrigatórias: fornecimento de abafadores de ruído, mobiliário adequado e reposicionamento dos postos de trabalho em locais com menor impacto sonoro e visual.

Mobilidade funcional protetiva: garantia de transferência prioritária para agências ou setores administrativos sem atendimento direto ao público, quando houver recomendação médica.

Teletrabalho como adaptação: concessão de regime de teletrabalho (integral ou híbrido) como medida indispensável para preservação da saúde laboral.

Ampliação de direitos para Empregados e Empregadas com Dependentes PcD

Aprimoramento das condições especiais: fortalecimento das regras de mobilidade para trabalho remoto e/ou jornada híbrida, assegurando que a

redução de jornada seja efetiva e preservando direitos como recebimento de horas extras e compensação de horas negativas.

Fim das negativas abusivas no PAI: cessação imediata das negativas de concessão ou renovação do Programa de Assistência à Infância (PAI) para crianças autistas, eliminando o uso ilegal de critérios de prognóstico futuro e incerto na vida adulta para restringir direitos presentes.

Transparência e combate ao capacitismo

Políticas de conscientização: implementação de ações contínuas de combate à discriminação e ao capacitismo, envolvendo gestores e equipes.

Fiscalização coletiva e transparência: apresentação periódica, pela Caixa às entidades representativas, de relatórios estatísticos detalhados sobre concessões e negativas de adaptações razoáveis e enquadramentos PcD.

Acompanhamento sindical: fiscalização permanente das entidades representativas sobre os critérios utilizados pelo setor de saúde ocupacional da Caixa, para barrar distorções, abusos e visões mercadológicas sobre os corpos e mentes dos trabalhadores e trabalhadoras.

Isenção da coparticipação do Wellhub ou TotalPass

Isenção da coparticipação do Wellhub ou TotalPass para os empregados da rede Caixa, fortalecendo o incentivo à atividade física, saúde mental, qualidade de vida e prevenção ao adoecimento ocupacional, alinhado inclusive às diretrizes atuais da NR-1 sobre saúde ocupacional e riscos psicossociais.

Ampliação das ausências permitidas:

Participação em competição esportiva

O funcionário que for convocado para integrar Seleção(es) Brasileira(s), inclusive paralímpicas, em quaisquer modalidades e competições, ou equipe esportiva das APCEFs (nas competições programadas pela FENAE) e/ou, em competições organizadas por entidades sindicais, terá a ausência abonada, na quantidade necessária à participação no evento, desde que a convocação/participação seja comprovada;

Acompanhamento de esposa ou companheira a consulta e exames complementares durante o período de gravidez

A Caixa concederá licença para acompanhamento de esposa ou companheira a consultas e exames do pré-natal durante todo o período da gravidez;

Aquisição, manutenção ou reparo de equipamentos assistivos

A Caixa abonará as horas de ausências, durante a jornada de trabalho, para os funcionários com deficiência, a serem utilizadas para aquisição, manutenção ou reparo de equipamentos assistivos (cadeiras de rodas, muletas etc.), com limite de duas jornadas de trabalho por ano. O benefício será regulamentado nas Instruções Normativas internas.

Financiamento de veículo para empregados ou dependentes com deficiência

A Caixa concederá financiamento, sem taxa de juros, aos seus empregados, para que possam adquirir veículos automotivos especiais para si ou seus dependentes.

Parágrafo Único – A parcela mensal destinada ao abatimento do financiamento, não deverá exceder 20% da remuneração do empregado.

Condições Térmicas do Ambiente de Trabalho

A Caixa manterá os ambientes de trabalho com temperatura adequada ao conforto térmico, observando padrão médio entre 22°C e 23°C, compatível com a atividade bancária.

Sempre que a temperatura interna do ambiente de trabalho atingir ou ultrapassar 25°C, será obrigatória a suspensão imediata das atividades laborais no local afetado, sem prejuízo da remuneração dos empregados. A retomada das atividades somente poderá ocorrer após a efetiva regularização da temperatura para níveis adequados de conforto térmico. Durante a interrupção, os trabalhadores poderão:

Ser realocados provisoriamente para ambiente adequado; ou permanecer liberados do posto de trabalho até a normalização das condições. A verificação da temperatura poderá ser realizada por meio de: Termômetros digitais instalados no local; Medição realizada por representante da empresa e da CIPA ou representante sindical.

Vigilância sanitária e prevenção contra doenças respiratórias

Atualização dos protocolos de prevenção à Covid e outras doenças transmissíveis, garantindo-se a vacinação de todos empregados até o mês de maio de cada ano, com ampla divulgação e possibilidade de repescagem.

Saúde preventiva e ocupacional

Reformulação do PCMSO com foco efetivo na saúde do trabalhador e na NR-1.

Retorno da identificação de riscos ergonômicos e químicos no PCMSO.

Garantia de médico do trabalho com cobertura nacional.

A Caixa fornecerá exames anuais completos para todos os empregados.

Ampliação de programas preventivos e monitoramento de comorbidades.

Apoio psicológico permanente no ambiente de trabalho.

Programas de prevenção a burnout, TAG e outros transtornos.

Capacitação de gestores e equipes sobre saúde mental, neuro divergências e inclusão.

Identificação por periodicidade aparte do PCMSO, com profissional específico, de burnout, TAG e demais transtornos). Esclarecimentos aos colegas e gestores acerca de problemas mentais e diferenças comportamentais (geracionais x, y, z, millenials; TDAH; Asperger etc.).

A Caixa garantirá atuação de equipe multidisciplinar de saúde ocupacional com autonomia para encaminhamentos.

Proteção ao empregado adoecido e/ou em licença

Garantia da remuneração integral entre o término da licença e a perícia do INSS. Garantia de manutenção da função após retorno de licença médica (cláusula 33, no parágrafo 2º suprimir o prazo) Garantia de manutenção da função pelas certificações.

Inclusão de empregados afastados por licença médica na 13ª cesta alimentação. Atualização da cláusula de suplementação do auxílio-doença.

A Caixa buscará todos os esforços para negociação do retorno do convênio Caixa-INSS para antecipação de benefícios e desburocratização de processos. A Caixa garantirá a manutenção da titularidade de função durante afastamentos de saúde e maternidade.

Emissão das CATs nos afastamentos B91.

A Caixa não exigirá o CID nos atestados médicos, conforme legislação vigente, garantido a adequação dos sistemas para que a recepção e registro dos mesmos, nestes sistemas, seja efetuado nas agências/unidades de trabalho dos empregados, facilitando a efetivação deste direito.

A Caixa irá adequar o MN RH115 para refletir o acordado no parágrafo 1º da Cláusula 34 do ACT. (O RH 115 traz contradição ao Parágrafo 1º Clausula 34)

Retorno ao Trabalho

Que a Caixa disponibilize aos funcionários abaixo, um formulário onde a/o funcionária(o) possa manifestar seu desejo de transferência de agência indicando possíveis locais. Empregados:

- Retornando de afastamento B91 (Acidente de Trabalho)
- Funcionários descomissionados (que perderam a função)

Justificativas - Há funcionários que ...adoecem - perdem a função... por motivos que vão além da estrutura institucional, adoecem devido aos gerentes das agências, regional/superintendência... Devido as relações pessoais com suas chefias. Retornar para o mesmo local de trabalho perpetua o processo de adoecimento e impossibilita que o funcionário se reintegre, inviabilizando uma possível retomada de carreira.

Horas de estudo dentro da jornada

Os empregados deverão dispor de 6 (seis) horas mensais para estudos na metodologia à distância - EAD, junto a Universidade Caixa, dentro da jornada de trabalho, em local apropriado na unidade, com registro específico no ponto eletrônico, bem como, bloqueio de acesso a todos os demais sistemas da Caixa durante este período de forma a garantir o efetivo uso deste direito.

Combate ao adoecimento e à violência organizacional

Fim das metas abusivas.

Combate ao assédio moral, sexual e à violência organizacional.

Campanhas institucionais contra competições internas de vendas, rankings, ou controles paralelos de metas e resultados.

Fim dos desafios e sorteios realizados de forma não centralizada pela matriz e/ou sem autorização expressa desta.

A Caixa garantirá o direito à desconexão, ou seja, que o empregado não seja importunado sob qualquer forma, fora do horário de trabalho, garantindo-se a completa vinculação de acesso aos sistemas ao ponto eletrônico ativo.

Estrutura de pessoal e organização do trabalho

Criação de unidades exclusivas para atendimento remoto.

Estabelecimento de gabarito mínimo de funções e quantidade de empregados por unidade.

Número mínimo de caixas por agência.

Vedação ao recolhimento de funções técnicas da área-meio.

Trabalho remoto e teletrabalho

Ampliação da ajuda de custo do teletrabalho.

Fornecimento de equipamentos e mobiliário adequados.

Garantia do pagamento de horas extras no teletrabalho.

Negociação prévia de compensação de horas.

Acesso do sindicato aos empregados em teletrabalho.

Prioridade na concessão de trabalho remoto para as pessoas com deficiência e pais/mães de pessoas com deficiência e crianças até 6 anos. (conforme Art. 75 da MP 1108, de 25/03/2022).

O Encontro Estadual dos Empregados da Caixa 2026 reafirma que a valorização e o cuidado com a saúde física e mental dos empregados e empregadas da Caixa constituem um dever inegociável da empresa e um requisito indispensável para que a instituição exerça sua missão pública, execute políticas sociais e atenda a população brasileira com qualidade, eficiência e compromisso social.

Remuneração e Carreira

Redução de jornada para os cargos comissionados sem redução salarial

Redução da jornada de trabalho de oito horas para seis horas, sem redução salarial para todos os cargos/funções de 8h.

(assim como foi feito em acordo com o Banrisul.)

Funções e carreira de Caixa, Tesoureiro e Avaliador de Penhor

Fim do “caixa minuto”, “tesoureiro minuto” e “avaliador minuto”.

Retorno das designações efetivas com a revogação das extinções das funções de Caixa e Tesoureiro.

A Caixa garantirá, pelo menos, um substituto de avaliador de Penhor em cada unidade com este atendimento.

A Caixa extinguirá a figura de substituto eventual sem remuneração.

Retorno da substituição em cascata em todos os casos.

Caixas Minutos/ Prazo e Tesoueiros Minuto/Prazo

A Caixa efetivará todos os Caixas Minutos/Prazo e Tesoueiros Minuto/Prazo que exerçam a atividade de forma única na agência/unidade e/ou com histórico de trabalho que caracterize o exercício destas funções por 5h diárias ou mais nos últimos 6 meses.

Caixas Efetivos

A Caixa assegurará a função e/ou incorporação de função e quebra de Caixa para todos os Caixas em efetivo exercício. A Caixa garantirá a manutenção na função de Caixa, com a respectiva gratificação de função e quebra de Caixa, para todos aqueles que assim o desejarem.

A Caixa oportunizará a migração de função, de forma opcional, aos Caixas que assim o desejarem, para funções de mesmo nível salarial ou maior, incluindo-se a gratificação de função e quebra de Caixa, neste computo. Não será exercida qualquer forma de pressão ou abordagem para convencimento desta opção, sendo exclusivamente uma decisão pessoal.

A Caixa oferecerá vagas exclusivas para os Caixas e Tesoueiros em programas de qualificação, requalificação ou aprimoramento, incluindo-se os programas de desenvolvimento voltados à área de tecnologia.

PLR Social 2020

A Caixa reconhece o pagamento a menor da PLR Social 2020 e fará o respectivo pagamento da diferença apurada a todos os empregados público-alvo do programa conforme regras vigentes à época.

Pagamento de Horas Extras

Reivindicamos a necessidade do “pagamento” das HE ao invés da “compensação”, como forma de valorização do tempo dedicado além da jornada regular, garantindo condições mais justas e respeito aos direitos da categoria. Após as alterações promovidas no último Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em relação à compensação das horas extras, houve a ampliação do prazo para pagamento ou compensação dessas horas. Na prática, essa mudança tem levado o banco a priorizar a compensação em detrimento do pagamento das horas extraordinárias, utilizando o prazo estendido como justificativa para evitar

a devida remuneração dos colegas. Essa postura impacta diretamente os trabalhadores, que acabam privados do reconhecimento financeiro pelo esforço adicional realizado.

Aposentadoria

Aos empregados que se desligarem do Banco por motivo de aposentadoria, será concedido um prêmio especial, proporcional a sua remuneração mensal fixa vigente na época da aposentadoria, a saber: a) com 20 anos de serviço ao Banco, valor equivalente a uma vez a sua remuneração base mensal; b) com 25 anos de serviço ao Banco, valor equivalente a duas vezes a sua remuneração mensal; c) com 30 anos de serviço ou mais, ao Banco, valor equivalente a cinco vezes a sua remuneração base mensal.

Programa de preparação para a aposentadoria

A Caixa instituirá programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, ou seja, com prazo para aposentadoria em até 5 anos, e por este prazo, com vistas a favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição. Parágrafo 1º - Quando não seja possível a realização deste programa pelo empregado em fase de pré-aposentadoria, a Caixa manterá programa de acompanhamento pós-aposentadoria pelo período de 2 (dois) anos.

Gratificação Jubileu

Aos empregados que completarem vinte e cinco, trinta, trinta e cinco e quarenta anos de serviço efetivo, a Caixa abonará uma gratificação especial de importância equivalente a meia, três quartos, uma e uma e meia remuneração base mensal, respectivamente.

Décimo Quarto Salário

A Caixa pagará o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como, proporcionalmente, aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

Gratificação semestral

A Caixa pagará a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1 (uma) vez a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho.

Abono de férias

O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário na época da concessão.

Auxílio - filhos em período escolar

A Caixa reembolsará aos seus empregados, o valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais), para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

Auxílio educacional

A Caixa fica obrigada a pagar Auxílio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio ou nível superior de ensino ou pós-graduação, na seguinte proporção: 1º ANO - 50 % do valor da Mensalidade 2º ANO - 60 % do valor da Mensalidade 3º ANO - 70 % do valor da mensalidade 4º ANO - 80 % do valor da mensalidade 5º ANO - 90 % do valor da Mensalidade.

Reembolso escolar

A Caixa reembolsará, anualmente, até o limite de R\$ 1000,00, as despesas comprovadas por seus empregados, com material escolar e uniforme dos filhos matriculados no ensino fundamental das escolas públicas ou privadas.

Vale-transporte e isenção de contribuição dos empregados (colegas não usam no híbrido)

A CAIXA assegurará o fornecimento de vale-transporte a todos os empregados e empregadas que dele necessitarem para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, nos termos da legislação vigente, garantindo o pleno acesso ao transporte público coletivo.

Parágrafo Primeiro – A CAIXA ficará desobrigada de efetuar qualquer desconto ou contribuição do empregado a título de participação no custeio do vale-transporte, assegurando a gratuidade integral do benefício aos trabalhadores e trabalhadoras.

Parágrafo Segundo – O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória, não incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

Parágrafo Terceiro – A concessão do vale-transporte não poderá sofrer restrições em razão da modalidade de jornada, regime de trabalho presencial, híbrido ou remoto parcial, devendo ser garantido sempre que houver necessidade de deslocamento para atividades laborais.

Parágrafo Quarto – A CAIXA compromete-se a manter mecanismos simplificados e acessíveis para solicitação, atualização e renovação do benefício, vedadas exigências burocráticas excessivas que dificultem o acesso ao transporte público pelos empregados.

Promoção, avaliação e desenvolvimento

Construção participativa dos programas de desenvolvimento profissional com a criação de programa de desenvolvimento pessoal, educacional, profissional e da carreira, sem utilização de métodos de comparação e/ou competição entre os

empregados, bem como de caráter meramente pessoal, ou seja, com parâmetros definidos pelos próprios empregados dentro de trilhas de desenvolvimento apresentadas pela empresa.

A Caixa manterá a transparência e critérios objetivos nos processos seletivos bem como, fará a revisão do modelo SCORE e o combate às indicações subjetivas.

Bônus Caixa

Inclusão de todos os empregados no Bônus Caixa.

Critérios claros, objetivos e previamente divulgados para pagamento do bônus.

Jornada e horas extras

Garantia de pagamento de 100% das horas extras independentemente do regime de trabalho.

Combate ao assédio moral na realização e compensação de horas extras.

Inclusão das regras do teletrabalho na cláusula de horas extraordinárias.

Sempre deverá haver negociação prévia entre gestor e empregado para compensação de horas extras previstas em acordo.

Inclusão do parágrafo primeiro no ARTIGO 32 (minuta de 2024) – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A CAIXA efetuará o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas.

Parágrafo primeiro - A CAIXA reconhece a existência de riscos químicos na atividade dos Avaliadores de Penhor e se compromete a desenvolver medidas de mitigação, em conjunto com os empregados que atuam no setor.

Inclusão dos termos em negrito no ARTIGO 75 (minuta 2024) – TRANSFERÊNCIAS

A CAIXA criará plano permanente de realocação de pessoas, incluindo empregados com função gratificada.

Em caso de remanejamento de unidades, a CAIXA priorizará a manifestação de interesse dos empregados na realocação de pessoas, inclusive para outras regiões.

A Caixa garantirá o asseguramento das funções dos empregados de unidades fechadas ou que tiverem alteração do modelo de atendimento.

Criação de GT sobre PFG

A Caixa criará, junto à representação dos empregados, GT para discutir PFG, ou novo PFG.

Incluir na Cláusula (art. 75 da minuta 2024) o complemento em negrito:

Parágrafo quinto. A Caixa não exigirá venda de produtos aos empregados que manuseiam numerário, inclusive caixas, tesoureiros e **avaliadores de penhor.**

Migração PCS98 para o novo ESU

A Caixa efetuará a abertura de novo prazo para Migração do PCS 98 para o novo ESU com efeitos retroativos.

Defesa da Caixa e FUNCEF

Defesa da Caixa

Defesa da Caixa 100% pública.

Defesa institucional e política do papel social da Caixa e de sua função como principal braço do governo federal na execução de políticas públicas.

Defesa de mais contratações de empregados.

Combate à terceirização e pejetização, em especial, contra a ampliação de atuação de correspondentes bancários ou agentes autônomos.

Não ao fechamento de unidades.

Defesa da presença da Caixa em municípios sem atendimento bancário adequado.

Defesa da gestão do FGTS pela Caixa.

Defesa do monopólio do penhor.

Retorno das loterias para gestão exclusiva da Caixa.

Não à venda de subsidiárias da Caixa e realização de estudo para reversão dos processos efetuados nos últimos anos.

Defesa dos bancos públicos regionais.

Redução de juros, taxas e tarifas, de forma que se mantenha a sustentabilidade da empresa e dos resultados financeiros, mas que a Caixa atue como balizador do mercado e propicie o maior acesso à população de baixa renda a crédito e serviços baratos, preservando seu papel social.

Fomento para que a Caixa atue cada vez mais junto aos entes públicos, seja na realização de parcerias, contratações prioritárias, execução de políticas públicas dos demais entes federativos, entre outras.

Apoio a políticas de fortalecimento das empresas públicas e diálogo permanente com as representações dos empregados de outras empresas públicas, em especial os bancos públicos.

Mobilização contra projetos de privatização e quebra de monopólios públicos.

Apoio aos Candidatos que se comprometam com as causas dos trabalhadores e a defesa das empresas públicas.

Nós, trabalhadores e trabalhadoras da CAIXA, reafirmamos nosso compromisso com a manutenção da CAIXA enquanto banco 100% público e, sobretudo, enquanto instituição íntegra, sem fragmentações nem desmembramentos de áreas por meio de criação de subsidiárias ou

abertura de capital de ativos que integram o seu patrimônio e missão social. Esta moção expressa a posição da categoria e estabelece as medidas e exigências das quais não abrimos mão nas discussões com a empresa e com o poder público.

1. Considerando que a categoria declara que não aceita, sob nenhuma forma, a criação de subsidiárias que resultem no desmembramento de atividades, ativos, carteiras ou competências estratégicas da CAIXA, incluindo, mas não se limitando, a negócios de seguridade, loterias, investimentos, venda de imóveis e garantias, administração de ativos, gestão de benefícios e quaisquer outras unidades que comprometam a integridade operacional e social do banco.
2. Porquanto:
 - A fragmentação enfraquece a função social da CAIXA, precariza empregos, reduz controle público e abre caminho à mercantilização de serviços essenciais.
 - Casos já ocorridos (a exemplo da CAIXA Seguridade) demonstram riscos de perda de ativos estratégicos, redução de receitas para políticas públicas e exposição a interesses privados.
 - A criação de subsidiárias costuma vir acompanhada de reestruturações, terceirizações e perdas de direitos que atingem direta e drasticamente o atendimento à população e os trabalhadores.
3. Portanto, exigimos:
 - Inclusão, na pauta de negociação, cláusula que proíba novos desmembramentos e/ou criação de subsidiárias para atividades hoje integradas à CAIXA.
 - Transparência plena em qualquer proposta relativa à reorganização, reestruturação ou terceirização: apresentação de estudos de impacto econômico, social, trabalhista e de governança.
 - Garantia de estabilidade e manutenção de direitos para todas/os trabalhadoras/es diante de qualquer proposta de reestruturações e terceirizações.

Reafirmamos: a categoria não renuncia à CAIXA como banco público e, especialmente, não renuncia à sua integridade institucional. Exigimos compromisso formal que impeça qualquer novo desmembramento ou criação de subsidiárias, pois fragilizam a missão social, os empregos e os direitos dos trabalhadores.

FUNCEF

Defesa da FUNCEF.

Revogação da reforma estatutária / Revogação do estatuto vigente da FUNCEF. Fim do voto de minerva da Caixa. Buscar o compromisso em ACT que a Caixa não use o mesmo e se comprometa na mudança do estatuto para retirada deste item.

Restabelecimento da paridade contributiva no REG REPLAN Não saldado (no equacionamento).

Pagamento, pela Caixa, de todo o contencioso relacionados as questões trabalhistas causadas pela própria empresa.

Eleições em formato de chapa.

Educação previdenciária permanente.

Participação dos empregados nos GTs Caixa/FUNCEF.

Instalação de um GT tripartite (participantes/assistidos, Caixa e Funcef para a elaboração de um novo estatuto para a FUNCEF que restabeleça as travas de segurança para os participantes e assistidos

Restabelecer a paridade contributiva do Reg/Replan não saldado

Fim da discriminação com os participantes do Reg/Replan não saldado em aderir ao PCS e PFG

Incorporação do REB ao Novo Plano sem retirada de direitos

Fim do equacionamento do REG/Replan saldado de forma sustentável e sem retirada de direitos

Inclusão, na política de acordos, das mulheres pré-79 que não ingressaram com ação judicial

Defesa do Fundo de Revisão de Benefícios (FRB) no saldo e Novo Plano

Redução na taxa de juros do Credplan, ampliação das modalidades e de prazos.

Solução para o descasamento entre a data do crédito de benefícios da Funcef e a data de provisionamento dos débitos pela Caixa

Voto de Minerva FUNCEF

Mobilização pelo fim do voto de minerva em todas as instâncias da FUNCEF

Organização do Movimento

Campanha Nacional Saúde Caixa

Construção de uma Campanha Nacional Unificada sobre o Saúde Caixa, com a reivindicação do fim do teto, melhoria da qualidade do plano, com foco no atendimento e rede credenciada, manutenção dos princípios do plano e inclusão dos empregados pós-2018.

Constituição de uma Frente Parlamentar em Defesa do Saúde Caixa e pela Derrubada do Teto, envolvendo deputados federais, senadores e outros agentes políticos, como forma de dialogar com o governo federal e a Caixa, pressionando pelo fim do teto de 6,5%.

Plano de Lutas

Estabelecimento de Plano de lutas e mobilização que inclua: Construção de calendário permanente de mobilização; Reuniões temáticas presenciais e virtuais; Lives e comunicação permanente sobre a campanha nacional e o

andamento das negociações; realização de assembleias durante o período de negociações para decidir pontos que possam ser importantes.

Sobre remuneração variável

Não realizar acordos que legitimem a política de adoecimento e pressão sobre os empregados.

Minuta negociada

A minuta negociada junto à Caixa deverá ser disponibilizada antecipadamente, em tempo hábil para análise, à votação/assembleia que irá decidir sobre sua aceitação ou não pelos empregados.

Sobre as pautas FUNCEF

Lutar pela revogação do Estatuto FUNCEF

Criação de articulação sindical e política, bem como campanha nacional, para revogação do estatuto FUNCEF.

Defesa incondicional dos direitos dos participantes e assistidos de todos os planos de benefícios da FUNCEF.

Rescisão no Sindicato

Cláusula – homologação das rescisões contratuais

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser realizadas com a assistência da entidade sindical profissional, preferencialmente em suas dependências ou por meio eletrônico definido em comum acordo entre as partes.

Parágrafo Primeiro – A homologação sindical terá por finalidade a conferência das verbas rescisórias, orientação ao empregado acerca de seus direitos e deveres, verificação da regularidade dos depósitos fundiários e demais parcelas decorrentes da relação de emprego, bem como a prevenção de litígios trabalhistas.

Parágrafo Segundo – A empresa compromete-se a encaminhar previamente ao sindicato profissional, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data da homologação, os documentos necessários à análise da rescisão contratual.

Parágrafo Terceiro – O empregado poderá optar pela realização da homologação de forma presencial ou eletrônica, assegurada, em ambos os casos, a assistência sindical.

Parágrafo Quarto – A ausência de homologação sindical não implicará impedimento ao pagamento das verbas rescisórias nos prazos legais, mas caracterizará descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sujeitando a empresa às penalidades previstas neste instrumento.

Da representação sindical

A Caixa garantirá ao empregado o direito de vinculação sindical correspondente à sua efetiva lotação física e local de prestação habitual de serviços.

§1º Para fins de representação sindical, enquadramento territorial, recolhimento de mensalidade associativa e contribuição negocial, deverá prevalecer a unidade física onde o empregado exerce regularmente suas atividades laborais, independentemente de vinculação administrativa, matricial ou gerencial distinta.

§2º A Caixa manterá registro atualizado da lotação física efetiva dos empregados em seus sistemas internos, inclusive nos casos de:

- I – Teletrabalho;
- II – Trabalho híbrido;
- III – Cessões;
- IV – Unidades regionais compartilhadas;
- V – Estruturas matriciais ou virtuais.

§3º Nos casos de teletrabalho ou trabalho híbrido, será assegurada vinculação sindical correspondente:

- I – À unidade física de referência do empregado; ou
- II – Ao território-base de prestação predominante das atividades, conforme opção do empregado.

§4º A Caixa assegurará que os reflexos administrativos decorrentes da representação sindical observem a lotação física registrada, inclusive para:

- I – Pagamento de mensalidades associativas;
- II – Recolhimento de contribuições negociais;
- III – Base de representação sindical;
- IV – Participação em processos eleitorais sindicais;
- V – Liberação e comunicação sindical.

§5º O empregado poderá solicitar atualização ou correção de sua lotação física para fins sindicais a qualquer tempo, mediante procedimento simplificado e digital.

§6º É vedada qualquer restrição à livre sindicalização do empregado em razão de estrutura organizacional virtual, administrativa ou remota adotada pela Caixa.